



## Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Bupati Kabupaten Solok Selatan

Zikri Insan<sup>1</sup>, Zusmawati<sup>2</sup>  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP

Jl. Khatib Sulaiman No. 61 Padang City, West Sumatera  
Email: [zekriinsan@gmail.com](mailto:zekriinsan@gmail.com)<sup>1</sup>, [zusmawati@akbpstie.ac.id](mailto:zusmawati@akbpstie.ac.id)<sup>2</sup>

**Abstract** The purpose of this study was to examine the effect of organizational and environmental commitment variables on job satisfaction of employees of the South Solok Regency Regent Office. This type of study uses quantitative methods, data collection through the distribution of questionnaires to 80 saturated sampling techniques, namely sampling techniques if all members of the population are used as samples. Hereby using instrument test testing, (validity test and reliability test), classical assumption test (normality test, multicollinearity test and heteroskedasticity test), then multiple linear regression and hypothesis test with the help of SPSS application. The results of the study show that organizational commitment has a positive and significant effect on job satisfaction of employees of the South Solok Regency Regent Office and the work environment has a positive and significant influence on the job satisfaction of South Solok Regent Office employees.

**Keywords:** Organizational Commitment, Work Environment And Employee Job satisfaction

**Abstrak** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh variabel komitmen organisasional dan lingkungan terhadap kepuasan kerja pegawai kantor bupati kabupaten solok selatan. Jenis pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, pengumpulan data melalui penyebaran kuisioner kepada 80 Teknik sampling jenuh, yaitu Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Dengan ini menggunakan pengujian uji instrument, (uji validitas dan uji reabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikoloneritas dan uji heterokedastisitas), kemudian regresi linier berganda dan uji hipotesis dengan bantuan aplikasi SPSS. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai kantor bupati kabupaten solok selatan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai kantor bupati solok selatan.

**Kata Kunci:** Komitmen Organisasional, lingkungan kerja dan kepuasan kerja pegawai

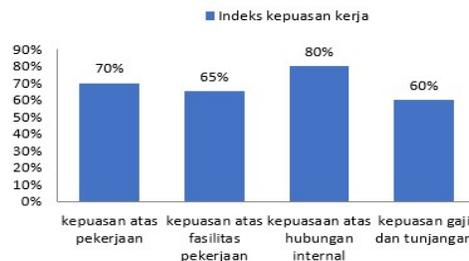
### PENDAHULUAN

Terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik dapat dilakukan melalui pelayanan yang baik dari kinerja pemerintahan Ini sesuai dengan UU No. 25 tahun 2009, tentang pelayanan publik merupakan serangkaian kegiatan memenuhi kebutuhan pelayanan yang sesuai dengan perundang-undangan bagi seluruh warga negara dan penduduk atas barang, jasa atau pelayanan administrasi. Upaya ini berkesinambungan, secara terus menerus dan dilaksanakan oleh semua pegawai pemerintah.

Pegawai adalah ujung tombak pelaksanaan sebuah pelayanan publik yang diharapkan mampu memberikan pelayanan berkualitas kepada masyarakat pegawai sebagai modal utama dalam mengembangkan organisasi, perlu diperhatikan dan memerlukan penanganan yang berbeda dengan faktor lainnya. Pegawai memiliki akal, perasaan, harapan, keinginan dan kebutuhan yang semua perlu dipenuhi dan diseimbangkan agar kepuasan dalam organisasi tercapai (Syamsulhaq et al., 2019).

Handoko (2020:193) mendefinisikan kepuasan kerja adalah pendapatan karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami di lingkungan kerja. Hal ini tampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan yang dihadapi dan lingkungannya. Sebaliknya, pegawai yang tidak puas akan bersikap negatif terhadap pekerjaan dengan bentuk yang berbeda-beda satu dengan yang lain.

Terkait kepuasan kerja pegawai yang sebelumnya telah peneliti lakukan sebuah survei awal kepada pegawai di Kantor Bupati Kabupaten Solok Selatan tahun 2023, peneliti dapat melaporkannya dalam bentuk gambar 1.2 berikut ini:



**Gambar 1.1**

### **Hasil Survei Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Bupati Kabupaten Solok Selatan**

Gambar 1.1 menunjukkan hasil survei mengenai kepuasan kerja pegawai tahun 2023. Nilai rata-rata kepuasan kerja menunjukkan persentase nilai sebesar 80% dari nilai maksimal yaitu 100% dari angka tersebut disimpulkan bahwa pegawai merasa cukup puas terhadap pekerjaannya. Dengan hasil survei yang menunjukkan tingkat kepuasan kerja hanya sebesar 80% dan ini berada pada kategori cukup tinggi. Agar tujuan organisasi bisa tercapai sesuai dengan yang diinginkan dan ditetapkan sebelumnya, maka seharusnya kepuasan kerja pegawai perlu ditingkatkan.

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai menurut Edy Sutrisno (2020:74) Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam bekerja, dan hal hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. (Prayoga, 2019) Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan serta mencintai pekerjaannya, kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, dan kedisiplinan karyawan dapat meningkat. Berdasarkan (Hartatik, 2019) Menjelaskan lebih lanjut bahwa teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap pekerjaannya dari pada beberapa lain.

Pada dasarnya, kepuasan hasil observasi dan wawancara terkait komitmen organisasional, masih ditemui permasalahan pada pegawai Kantor Bupati Kabupaten Solok Selatan seperti:

1. Pegawai selalu mengeluh jika ditugaskan untuk lembur dalam menyelesaikan tugas penting.
2. Pegawai jarang terlibat dalam hal yang mendukung kegiatan organisasi serta.
3. Rendahnya rasa kekeluargaan dalam organisasi yang menyebabkan kenyamanan bekerja kurang.

Permasalahan lingkungan kerja pada Kantor Bupati Kabupaten Solok Selatan dapat dilihat dari kurang kondusifnya lingkungan kerja fisik seperti kondisi gedung perkantoran, lapangan parkir, fasilitas kantor, kebersihan dan lainnya, serta lingkungan non fisik seperti keamanan kerja, hubungan sesama rekan kerja, hubungan dengan atasan dan komunikasi antar pegawai.

## **LANDASAN TEORI**

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah rasa senang ataupun rasa tidak senang yang dirasakan oleh pegawai atas pekerjaan yang dilakukannya di organisasi. Begitupun dengan yang diungkapkan Sutrisno (2023), tentang kepuasan kerja yang merupakan situasi kerja, kerjasama antar pegawai, imbalan serta fisik atau psikologis pegawai terkait dengan pekerjaannya.

### **Komitmen Organisasional**

Komitmen organisasional adalah loyalitas pegawai pada organisasi yang dibuktikan dengan cara ingin tetap bertahan dan berusaha maksimal dalam pencapaian tujuan organisasi, serta pegawai tidak berniat dalam dirinya suatu saat untuk meninggalkan organisasinya.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja yaitu aspek utama yang menunjang aktivitas kerja pegawai. Jika lingkungan kerja tercipta secara kondusif dan mampu membuat motivasi kerja pegawai meningkat, maka hasil kerja pegawai akan lebih optimal.

## **METODE PENELITIAN**

### **Data dan Sampel**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono, (2017) penelitian kuantitatif merupakan suatu metode analisis yang datanya berupa angka dan dianalisis dengan menggunakan statistik. objek penelitian adalah sasaran penelitian

*Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap  
Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Bupati Kabupaten Solok Selatan*

dalam memperoleh data yang pada penelitian ini terdiri dari komitmen organisasional, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja Subjek penelitian yang memberikan sumber informasi adalah pegawai Kantor Bupati Kabupaten Solok Selatan yang nantinya akan memberikan data-data yang diperlukan oleh peneliti atas penelitian ini. Alasan mengambil total sampling karena jumlah populasi yang kurang dari 100, jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah seluruh pegawai yang terdapat di Kantor Bupati Kabupaten Solok Selatan.

**Tabel 1.1**  
**Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Indikator	Sumber	Skala
Komitmen Organisasional (X1)	Komitmen efektif Komitmen berkelanjutan Komitmen normatif	Mayer dan Allen dalam Kaswan (2017)	Likert (1-5)
Lingkungan Kerja (X2)	Penerangan/cahaya di tempat kerja Temperatur di tempat kerja Kelembaban di tempat kerja Sirkulasi udara di tempat kerja Kebisingan di tempat kerja Getaran mekanis di tempat kerja Bau-bauan di tempat kerja Tata warna di tempat kerja Dekorasi di tempat kerja Musik di tempat kerja Kenyamanan di tempat kerja	Sedarmayanti (2018)	Likert (1-5)
Kepuasan Kerja (Y)	Pekerjaan itu sendiri Kompensasi Kesempatan promosi Pengawasan Rekan kerja	Fattah (2017)	Likert (1-5)

## TEKNIK ANALISIS DATA

Teknik pengumpulan data adalah metode Dan alat yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data Surves penelitian ini melibatkan penyediaan responden dengan serangkaian pernyataan seralis Kuesioner untuk penelitian menggunakan skala Likert, dimana pada skala ini berfungsi mengukur sikap, pendapat dan persepsi individu atau kelompok terhadap fenomena sosial. Metode pengukuran ditentukan berdasarkan rating dan atribut yang dilaporkan, dan responden hanya memilih satu dan lima opsi yang Diajukan.

**Tabel 1.2**  
**Bobot Penilaian Likert**

Alternatif Jawaban	Pertanyaan
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Satu skala pengukuran dikatakan valid bila ia melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur Sudaryono, (2017). Berikut adalah sub bab uji validitas dalam penelitian ini:

#### Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil olahan data, maka didapat hasil berdasarkan uji validitas seperti pada tabel 1.3 berikut ini:

**Tabel 1.3**  
**Uji Validitas Kepuasan Kerja Pegawai (Y)**

Pernyataan	<i>Corrected Itemtotal Correlation</i>	Standar Pengukuran	Kesimpulan
Y1	.805	0.3	Valid
Y2	.768	0.3	Valid
Y3	.637	0.3	Valid
Y4	.652	0.3	Valid
Y5	.652	0.3	Valid
Y6	.555	0.3	Valid

**Sumber: Data Primer Diolah (2023)**

Dari tabel 1.3 dapat diketahui bahwa dari semua pernyataan mengenai variabel Kepuasan Kerja Pegawai dapat dinyatakan valid dimana *Corrected item-total correccalation* lebih besar dari 0,300. Oleh sebab itu semua pernyataan dapat digunakan kedalam tahapan pengolahan data lebih lanjut.

#### Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasional

Berdasarkan hasil olahan data, maka didapat hasil berdasarkan uji validitas seperti pada tabel 4.6 berikut ini:

**Tabel 1.4**  
**Uji Validitas Komitmen Organisasional (X1)**

Pernyataan	<i>Corrected Item-total Correlation</i>	Standar Pengukuran	Kesimpulan
X1.1	.757	0.3	Valid
X1.2	.702	0.3	Valid
X1.3	.807	0.3	Valid
X1.4	.694	0.3	Valid
X1.5	.807	0.3	Valid
X1.6	.634	0.3	Valid

**Sumber: Data Primer Diolah (2023)**

Dari tabel 1.4 dapat diketahui Bahwa dari semua pernyataan mengenai variabel Komitmen organisasional dapat dinyatakan valid dimana *Corrected item-total correccalation* lebih besar dari 0,300. Oleh sebab itu semua pernyataan dapat digunakan kedalam tahapan pengolahan data lebih lanjut.

### Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil olahan data, maka didapat hasil berdasarkan uji validitas seperti pada tabel 4.7 berikut ini:

**Tabel 1.5**  
**Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)**

Pernyataan	<i>Corrected Item-total Correlation</i>	Standar Pengukuran	Kesimpulan
X2.1	.781	0.3	Valid
X2.2	.677	0.3	Valid
X2.3	.724	0.3	Valid
X2.4	.724	0.3	Valid
X2.5	.770	0.3	Valid
X2.6	.748	0.3	Valid

**Sumber: Data Primer Diolah (2023)**

Dari tabel 1.5 dapat diketahui bahwa dari semua pernyataan mengenai variabel lingkungan kerja dapat dinyatakan valid dimana *Corrected item-total correclation* lebih besar dari 0,300. Oleh sebab itu semua pernyataan dapat digunakan kedalam tahapan pengolahan data lebih lanjut.

### Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil olahan data, maka didapat hasil berdasarkan uji Reliabilitas seperti pada tabel 4.8 berikut ini:

**Tabel 1.6**  
**Uji Reliabilitas**

z	Variabel Penelitian	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Rollr Of Thum</i>	Kesimpulan
1	Kepuasan Kerja Pegawai (Y)	0.871	0.60	Reliabel
2	Komitmen Organisasional (X1)	0.897	0.60	Reliabel
3	Lingkungan Kerja (X2)	0.858	0.60	Reliabel

**Sumber Data SPSS 20 (Data diolah 2023)**

Dari hasil uji reliabilitas, dihasilkan nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel penelitian Kepuasan Kerja Pegawai (Y), Komitmen Organisasional (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) lebih besar dari 0,600 yang memberikan hasil bahwa variabel yang diteliti dapat dikatakan reliabilitas. Maka dapat disimpulkan bahwa hasil dari uji reliabilitas terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y), Komitmen Organisasional (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) dapat dikatakan reliable karena hasilnya yang menunjukkan di atas 0,600.

### Analisis Deskriptif

Berikut ini dikemukakan deskriptif responden sampel penelitian terhadap kuisioner pengaruh komitmen organisasional dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Didapat hasil berdasarkan analisis deskriptif seperti pada tabel 1.7 berikut ini

## Kepuasan Kinerja Pegawai (Y)

**Tabel 1.7**

### Hasil Deskriptif Kepuasan Kerja Pegawai (Y)

Pernyataan	Skala					Mean	TCR	Kriteria
	STB	TB	CB	B	SB			
Y1	0	0	5	47	28	4.29	85.8	Sangat Baik
Y2	0	0	17	35	28	4.14	82.8	Sangat Baik
Y3	0	0	12	44	24	4.15	83	Sangat Baik
Y4	0	0	10	47	20	4.05	81	Sangat Baik
Y5	0	0	10	44	26	4.20	84	Sangat Baik
Y6	0	0	2	59	19	4.21	84.2	Sangat Baik
Rata-Rata Kepuasan Kerja (X1)						4.17	83.4	Sangat Baik

*Sumber : Data SPSS 20 (Data diolah tahun 2023)*

Berdasarkan tabel 1.7 dapat diketahui bahwa skor rata-rata untuk variabel Kepuasan Kerja Pegawai sebesar 4.17 dan nilai TCR sebesar 83.4, hal ini bermakna bahwa Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Bupati Solok Selatan termasuk kedalam kategori sangat baik.

## Komitmen Organisasional (X1)

**Tabel 1.8**

### Hasil Deskriptif Komitmen Organisasional (X1)

Pernyataan	Skala					Mean	TCR	Kriteria
	STB	TB	CB	B	SB			
X1.1	0	1	10	40	29	4.21	84.2	Sangat Baik
X1.2	0	2	10	40	28	4.18	84	Sangat Baik
X1.3	0	0	2	50	18	4.18	84	Sangat Baik
X1.4	0	6	15	42	17	4.08	81	Sangat Baik
X1.5	0	0	12	50	18	4.08	81	Sangat Baik
X1.6	0	4	12	43	21	4.01	80.2	Sangat Baik
Rata-Rata Komitmen Organisasional (X1)						4.12	82.4	Sangat Baik

*Sumber : Data SPSS 20 (Data diolah tahun 2023)*

Berdasarkan tabel 1.8 dapat diketahui bahwa skor rata-rata untuk variabel Komitmen Organisasional sebesar 4.12 dan nilai TCR sebesar 82.4, hal ini bermakna bahwa Komitmen Organisasional pada Kantor Bupati Solok Selatan termasuk kedalam kategori sangat baik

## Lingkungan Kerja (X2)

**Tabel 1.9**

### Hasil Deskriptif Lingkungan Kerja (X2)

Pernyataan	Skala					Mean	TCR	Kriteria
	STB	TB	CB	B	SB			
X2.1	0	0	0	46	34	4.43	88.6	Sangat Baik
X2.2	0	0	12	50	18	4.08	81.6	Sangat Baik
X2.3	0	0	0	43	37	4.46	89.2	Sangat Baik
X2.4	0	0	0	43	37	4.46	89.2	Sangat Baik
X2.5	0	0	0	49	31	4.39	87.8	Sangat Baik
X2.6	0	0	0	47	33	4.41	88.2	Sangat Baik
Rata-Rata Lingkungan Kerja (X2)						4.37	87.4	Sangat Baik

*Sumber : Data SPSS 20 (Data diolah tahun 2023)*

Berdasarkan tabel 1.9 dapat diketahui bahwa skor rata-rata untuk variabel Lingkungan Kerja sebesar 4.37 dan nilai TCR sebesar 87.4, hal ini bermakna bahwa Lingkungan Kerja pada Kantor Bupati Solok selatan termasuk kedalam kategori sangat baik.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi variabel *independen* dan variabel *dependen* memiliki distribusi normal atau tidak. Data dikatakan berdistribusi normal apabila *Asymp Sig (2-tailed)* lebih besar dari *level of significant* yang dipakai yaitu 0,05.

Berdasarkan hasil olahan data, maka didapat hasil berdasarkan uji normalitas seperti pada tabel 4.12 berikut ini:

**Tabel 1.10**  
**Uji Normalitas**

Asymp. Sig. (2-tailed)	Alpha	Kesimpulan
0.928	0.05	Terdistribusi Normal

**Sumber : Data SPSS 20 (Data diolah tahun 2023)**

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat hasil olahan data bahwa nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)*  $0.928 > 0.05$ , sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa data yang diolah berdistribusi normal.

#### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk melihat ada atau tidaknya hubungan (korelasi) antara variabel independen. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan uji VIF (*Variance Inflation Factor*) dengan nilai standar VIF 10 atau *tolerance* (0,1). Untuk menguji adanya multikolinieritas maka dapat dilihat besarnya nilai VIF :

1. Jika nilai VIF  $< 10$  dan *tolerance*  $> 0,1$ , maka penelitian terbebas dari gejala multikolinieritas.
2. Jika nilai VIF  $> 10$  dan *tolerance*  $< 0,1$  maka penelitian tersebut tidak terbebas dari gejala multikolinieritas.

Berikut ini hasil uji multikolinieritas dapat seperti pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 1.11**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

No	Variabel	VIF	Tolerance	Kesimpulan
1	Komitmen Organisasional	1.000	1.000	Bebas Gejala Multikolinieritas

2	Lingkungan Kerja	1.000	1.000	Bebas Gejala Multikolinieritas
---	------------------	-------	-------	-----------------------------------

**Sumber : Data SPSS 20 (Data diolah tahun 2023)**

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada tabel diatas menunjukkan nilai tollerance dari variabel komitmen organisasional  $1.000 > 0.1$  dan nilai VIF  $1.000 < 10$ , variabel lingkungan kerja  $1.000 > 0.1$  dan nilai VIF  $1.000 < 10$ , maka dapat disimpulkan bahwa di antara kedua variabel tersebut tidak adanya hubungan multikolinieritas atau biasa di sebut bebas dari gejala multikolinieritas.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas yaitu uji *Gledser* dengan nilai standar 0.05, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu:

1. Jika nilai sign  $> 0.05$ , maka penelitian bebas dari gejala heteroskedastisitas.
2. Jika nilai sign  $< 0.05$ , maka peneltian tidak terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

Berikut ini hasil uji heteroskedastisitas dapat seperti pada tabel berikut :

**Tabel 1.12**

### Hasil Uji Heteroskedastisitas

No	Variabel	Sign	Alpha	Kesimpulan
1	Komitmen Organisasional	0.180	0.5	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
2	Lingkungan kerja	0.590	0.5	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

**Sumber : Data SPSS 20 (Data diolah tahun 2023)**

Berdasarkan hasil olahan data dari uji Heteroskedastisitas pada tabel diatas menunjukkan bawa nilai signifikansi variabel komitmen organisasional  $0.180 > 0.05$ , variabel lingkungan kerja  $0.590 > 0.05$  maka dapat disimpulkan variabel independen terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda dapat di gunakan atau di fungsikan untuk mengetahui hubungan antara variabel independent (variabel bebas) dengan variabel dependen (terikat).

Berikut adalah uji dari analisis regresi linear berganda yang telah dilakukan seperti pada tabel 1.13 di bawah ini:

**Tabel 1.13**

### Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

No	Keterangan	Coefficient
1	Constant	18.865

2	Komitmen Organisasional (X1)	0.504
3	Lingkungan Kerja (X2)	0.231

**Sumber : Data SPSS 20 (Data diolah tahun 2023)**

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 18.865 + 0.504 (X_1) + 0.231 (X_2)$$

Persamaan regresi linear berganda diatas mempunyai arti sebagai berikut :

1. Dari persamaan regresi diatas, dapat di interpretasikan konstanta bernilai 18.865 satuan, artinya jika variabel komitmen organisasional (X1) dan lingkungan kerja (X2) diasumsikan sama dengan nol, maka kepuasan kerja pegawai bernilai 18.865 satuan.
2. Koefisien regresi komitmen organisasional sebesar 0.504 satuan artinya setiap peningkatan variabel komitmen organisasional sebesar 1 satuan berarti variabel komitmen organisasional meningkat sebesar 0.504 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.
3. Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0.231 satuan artinya setiap peningkatan variabel lingkungan kerja sebesar 1 satuan berarti variabel lingkungan kerja meningkat sebesar 0.231 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.

### Uji T

Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai, maka dilakukan hipotesis melalui uji t dengan menggunakan tingkat signifikan 5% ( $\alpha=0.05$ ).

Berikut adalah uji dari uji T yang telah dilakukan seperti pada tabel 4.16 di bawah ini.

**Tabel 1.14**

### Hasil Uji T

No	Variabel	t-hitung	t-tabel	Alpha	Sign	Kesimpulan
1	Komitmen Organisasional (X1)	6.551	1.990	0.05	0.000	H1 diterima
2	Lingkungan Kerja (X2)	1.954	1.990	0.05	0.054	H2 diterima

**Sumber : Data SPSS 20 (Data diolah tahun 2023)**

Berdasarkan hasil tabel uji t secara parsial di atas dapat dilakukan sebagai berikut :

1. Pengaruh variabel komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja pegawai (H1). Variabel komitmen organisasional (X1) berpengaruh terhadap kepuasan kerja kantor bupati solok selatan dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ( $6.551 > 1.990$ ) dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha ( $0.000 < 0.05$ ) maka, hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini dinyatakan diterima.

2. Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja kantor bupati solok selatan (H2).

### **Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Bupati Solok Selatan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama (H1), ditemukan bahwa variabel komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Bupati Solok Selatan. Dimana nilai t hitung lebih besar dari t tabel ( $6.551 > 1.990$ ) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha ( $0.000 < 0.05$ ). maka dalam penelitian ini hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini **Diterima**.

Sebuah perusahaan tak ubahnya seperti organisasi yang didalamnya terdapat struktur yang didalamnya terdapat struktur organisasi seperti pimpinan atau atasan bawahan atau anak buah, di dalam perusahaan, komitmen antara pimpinan dan bawahan akan saling terikat dimana kerja sama dan loyalitas antara pimpinan dan bawahan dapat mengakitbatkan kinerja meningkat. Dalam hal ini komitmen seorang pegawai yang tinggi akan berpengaruh pada kepuasan kerja pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Zulfikar (2022) mengatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kepuasan kerja pegawai pada dinas Pendidikan dan kebudayaan kabupaten aceh utara.

Kemudian didukung oleh penelitian yang dilakukan Amilin, (2008) bahwa komitmen terhadap kepuasan kerja akuntan publik berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kepuasan kerja akuntan publik. Zulfikar, (2022) mengatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. (Tobing, 2019) menyatakan bahwa pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pt. perkebunan nusantara III di sumatera utara.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Bupati Solok Selatan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua (H2), ditemukan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Bupati Solok Selatan. Dimana nilai t hitung lebih besar dari t tabel ( $1.954 > 1.990$ ) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha ( $0.054 < 0.05$ ). maka dalam penelitian ini hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini **Diterima**.

Lingkungan kerja pada dasarnya memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan dan dapat memenuhi kebutuhan pegawai dakan memberikan rasa puas dan mendorong semangat kerja

merekan. Karena berawal dari kenyamanan pegawai dalam bekerja hubungan yang baik dengan rekan kerja, serta tersediannya fasilitas kerja maka dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Kesesuaian lingkungan dapat dilihat hasilnya dalam jangka waktu yang lama, jika lingkungan kerja yang kurang baik maka dapat menuntut tenaga kerja dan karyawan yang lebih banyak pula.

Hal ini berkaitan dengan lingkungan kerja menurut (Irma & Yusuf, 2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja. Kemudian didukung pada penelitian yang dilakukan oleh (Yulistria & Handayani, 2022) menyatakan sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Dexter Ekspresindo Jakarta.

Kemudian didukung pada penelitian yang dilakukan oleh (Nurlaela, 2021) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Karangasem. Selanjutnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Hanafi, (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

## **KESIMPULAN**

Pada hasil penelitian yang sudah dilakukan bahwa kesimpulan dalam penelitian ini di buat sebagai berikut :

1. Komitmen Organisasional (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Bupati Solok Selatan, maka kesimpulannya yaitu hipotesis yang pertama diterima.
2. Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Bupati Solok Selatan, maka kesimpulannya yaitu hipotesis yang kedua diterima.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Afendi, S., (2019). Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan di PT. Marketama Indah. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 99-110.
- Amilin. (2008). *Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik*.
- Arifah & Romadhan (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi Universitas

Tribhuwana Tunggadewi).

- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2020). *Pengembangan sumber daya manusia: Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi Dalam Organisasi* (1st ed.). Zahir Publishing.
- Darmawan, D. (2017). Analisis Variabel Komitmen Organisasi, Iklim Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja yang Memengaruhi Kinerja Pegawai. *Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajemen*, 4(1).
- Fatah, F. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Pada Smk Negeri 1 Simpang Mamplam Kabupaten Bireuen). *IndOmera*, 2(3), 63-75.
- Fattah, Hussein. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elmatara.
- Finowaa, A. (2021). Amos Finowaa Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(1).
- Finowaa, Amos. "Amos Finowaa Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Selatan." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan* 4.1 (2021).
- Ghozali (2019). *Intellectual Capital Dan Kinerja Keuangan Perusahaan; Suatu Analisis Dengan Pendekatan Partial Least Squares (PLS)*.
- Halil & Mistar, M. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Dikpora Kabupaten Bima. *Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (EKUITAS)*, 2(1), 97-105.
- Handoko, R. T. (2020). *Pengaruh Kompetensi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Melalui Kompensasi Pada Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur* (Doctoral dissertation, Universitas Airlangga).
- Handoko, S. D., Wibowo, N. M., & Hartati, S. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal EMA (Jurnal Ekonomi Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi)*.
- Irma, A., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 253-258.
- Jex & Thomas (2015). Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomobil. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 10(9).
- Kaswan. (2018). *Psikologi Industri & Organisasi : Mengembangkan Perilaku Produktif dan Mewujudkan Kesejahteraan Pegawai*. Bandung: Alfabeta.
- Kreitner & Kinicki (2018) . Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Sekda Kabupaten Mimika Provinsi Papua. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3).
- Kusumaputri, E. S. (2018). *Komitmen Pada Perubahan Organisasi (Perubahan Organisasi Dalam Perspektif Islam Dan Psikologi)*. Deepublish.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (2018). *Commitment In The Workplace (Theory, Research and Application)*. London: Sage Publication.
- Moorhead &. Griffin (2013) "Iklim Organisasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Bupati Kabupaten Solok Selatan

- Karyawan." *Humanitas* 10.1 (2013): 75.
- Nitisemito, A. S. (2019). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nugrahaningtyas, D. F. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 17(3).
- Nurlaela, A. (2021). *Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas sosial kabupaten karangasem*. 7(1), 62–70.
- Prayoga, F. E. (2019). *Pengaruh Komitmen, Kepuasan, Terhadap Kepuasan Karyawan (Studi pada Pelanggan Pesenkopi Kota Malang)* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Malang).
- Rahayu, & Irmawati. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 253-258.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*. Edisi Kedua. Cetakan Kelima. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Sani, & Maharani. (2019). Gambaran Tingkat Kepatuhan Akseptor Kb Pil Selama Pandemi Covid-19 Di Puskesmas Simpur Bandar Lampung Tahun 2022. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 3(2), 48-54.
- Sedarmayanti, S. H. (2012). Strategi Penguatan Etika dan Integritas Birokrasi Dalam Rangka Pencegahan Korupsi Guna Meningkatkan Kualitas Pelayanan. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi*, 9(3), 05-05.
- Sedarmayanti, S., & Gunawan, G. G. (2018). Pengaruh Mutasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Di Lingkungan PT Pegadaian (Persero). *Jurnal Manajemen Maranatha*, 18(2), 103-114.
- Setiawan, H. D. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Lingkungan Kecamatan Bantargebang Kota Bekasi. *Ilmu dan Budaya*, 41(69).
- Spencer (2018). Analisis Kompetensi dan Penempatan kerja serta pengaruhnya terhadap Motivasi kerja. *FADZAT: Jurnal Ekonomi Syariah*, 2(1).
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2018). Pengaruh Pengendalian Diri Dan Stres Kerja Terhadap Perilaku Cyberloafing Pada Dosen Di Indonesia. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan)*, 7(1).
- Sutrisno, S., Amalia, M. M., Mere, K., Bakar, A., & Arta, D. N. C. (2023). Dampak Pemberian Motivasi dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Rintisan: Literature Review. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(2), 1781-1881.
- Sutrisno, S., Herdiyanti, H., Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2020). Dampak Kompensasi, motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan: Review Literature. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(6), 3476-3482.
- Suwatno, H., & Priansa (2019), *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta.
- Syamsulhaq, S., Suddin, A., & Widajanti, E. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan,

- dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Survei pada Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Sragen). *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 13(2).
- Syarief, F., Yusuf, F.(2019). Penerapan Kinerja dan Kepuasan terhadap Kualitas Kerja di Masa Covid-19. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 10(S1), 169-176.
- Tobing, D. S. K. L. (2019). *Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT . Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara*. 31–37.
- Wibowo, A. A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pizza Hut Wilayah Jakarta Timur. *Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen*, 7(2), 105-112.
- Widodo, T. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Terhadap Kinerja (Studi pada Pegawai Kecamatan Sidorejo Kota Salatiga). *Among Makarti*, 3(1).
- Yulistria, R., & Handayani, E. P. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT Dexter Ekspresindo Jakarta*. 10(2), 121–131.
- Zulher, Z. (2020). Analisis Etos Kerja, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Survey Pada Pegawai UPTD Puskesmas Bangkinang Kota). *Jurnal Menara Ekonomi: Penelitian dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 6(2).
- Zusmawati, Zusmawati, and Vhani Febrina. "Dampak Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai ASN Dan Non ASN Di PDAM Tirta Langkisau (PAINAN)." *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen* 2.2 (2023): 159-177.